

<<美丽管理>>

图书基本信息

书名：<<美丽管理>>

13位ISBN编号：9787802558502

10位ISBN编号：7802558506

出版时间：2011-7

出版时间：企业管理出版社

作者：王长根

页数：211

版权说明：本站所提供下载的PDF图书仅提供预览和简介，请支持正版图书。

更多资源请访问：<http://www.tushu007.com>

## <<美丽管理>>

### 内容概要

王长根编著的《美丽管理：本来意义上的企业文化》作者以“企业文化主管”的视角，历时数年，就“中国企业离企业文化有多远”这一问题进行研究，取得了重大理论成果。

认为当前我国众多企业正在推行的并不是本来意义上的企业文化，本来意义上的企业文化被称为世界管理史上的

“第四次革命”，它以关于人的价值观为核心，遵循其规律，可轻松做强做大任一公司。

《美丽管理：本来意义上的企业文化》的学术价值，是论证了本来意义上的企业文化是一个美丽管理理论，企业的永恒主题是调动人的积极性而不是管理，同时给出了实现中国管理跨越的具体而简便的方法等，这对于中国管理学的发展和社会进步，必将产生深远的影响。

《美丽管理：本来意义上的企业文化》适合有志于企业管理发展的所有人士阅读，是大学师生、企事业单位职员、科研人员的必备读物。

## <<美丽管理>>

### 作者简介

王长根，祖籍河南省襄城县，有建树的企业文化学家、管理学家，长期从事企业做强做优的研究与培训，曾经任职企业文化主管20余年，出版专著6部，发表论文70余篇。

现为中国企业文化研究会研究员，企业管理专栏作家，全国多家机构兼职教授、培训师。

作者针对小企业推出的课件“美丽管理一小作坊轻松做成大企业”，受到企业的欢迎。

## 书籍目录

## 第一章 三个十年中国企业离企业文化有多远

## 第一节 企业文化是企业的新跨越

## 第二节 企业文化“高”在通过尊重人的尊严与价值来实施管理

## 第三节 无知和不懂很容易滑向“想当然”

## 第四节 “想当然”还不是大问题

## 第五节 无知、不懂、想当然，给中国企业文化造成积重难返的后果

## 第六节 借企业文化建设“加强管理”是严重误区

## 第七节 中国企业离企业文化有多远

## 第二章 七种评价本来意义上的企业文化建设

## 第一节 第一种评价：寻祖问宗

## 第二节 第二种评价：定义审视

## 第三节 第三种评价：为价值观建立配套制度

## 第四节 第四种评价：人事革命

## 第五节 第五种评价：“一个企业”

## 第六节 第六种评价：整体审视

## 第七节 第七种评价：价值观奖

## 第三章 案例分析3M企业文化模式

## 第一节 认识经营目的

## 第二节 了解经营模式

## 第三节 3M是员工主导的典范

## 第四节 3M的员工主导成长模式

## 第四章 微观工具管理科学的意义

## 第一节 管理科学是人类文明的一个象征

## 第二节 管理科学培育了企业的制度观念

## 第三节 企业文化因管理科学更加美丽

## 第四节 员工自我管理也要做到管理科学

## 第五章 及时反思中国企业文化的深层次问题

## 第一节 一论中国企业文化的深层次问题

## 第二节 再论中国企业文化的深层次问题

## 第三节 案例：从F公司十四连跳事件反思中国企业文化建设

## 第六章 经典著作本来意义上的企业文化理论（选读）

## 第一节 《Z理论》

## 第二节 《日本企业管理艺术》

## 第三节 《企业文化》

## 第四节 《寻求优势》

## 第七章 永恒主题调动人的积极性

## 第一节 管理曾经是永恒主题

## 第二节 “管理是企业的永恒主题”已成过去

## 第三节 继续喊“管理是企业的永恒主题”陡显愚昧

## 第四节 企业真正的永恒主题

## 第八章 历史期盼中国企业要实现美丽管理

## 第一节 企业文化革命性管理思想的五个表现

## 第二节 企业文化已经成为发达国家企业普遍的管理模式

## 第三节 当前我国企业管理的理论和实践特征

## 第四节 实现“第四次革命”要把握住管理的本质

<<美丽管理>>

第九章 并非折中不谈文化，践行人本

第一节 股份公司的尴尬

第二节 部门领导的讲话

第三节 工人师傅听不懂，市报记者说费解

第四节 企业文化文件

第五节 分公司书记的建议

第六节 企业文化本来就不是挂在嘴上的

附录一 科研札记

附录二 企业文化著作推荐

## 章节摘录

行为科学理论是专门研究人的积极性对于提高劳动生产率的影响的理论。

如梅奥指出影响生产效率的根本因素不是工作条件，而是工人自身，在决定劳动生产率的诸因素中，置于首位的因素是工人的满意度。

斯金纳、赫西等人的强化理论指出，包括奖金、对成绩的认可、表扬、改善工作条件和人际关系、提升、安排担任挑战性的工作、给予学习和成长的机会等正强化，比负强化更有效。

伦西斯·利克特倡导的管理新模式指出，首要的，是让员工认识到自我的重要性和价值，例如鼓励组织成员不断进步，取得成就，承担更大责任和权力，争取受表扬和自我实现，同时也要让员工有安全感，发挥自己的探索和创新精神。

亚当斯从公平的角度，来研究工资报酬分配的合理性、公平性及其对职工生产积极性的影响。

斯坦利·E·西肖尔在组织效能评价标准的设计中指出，员工是否满意、工作积极性的高低、协作关系的好坏等，都会对组织效能产生影响。

弗雷德里克·赫茨伯格的双因素理论指出，要调动人的积极性，不仅要注意物质利益和工作条件等外部因素，更重要的是要注意工作安排的量才录用，各得其所，精神鼓励，给人以成长、发展、晋升的机会。

维克托·弗鲁姆的期望理论指出，激励力量是调动一个人的积极性，激发出人的潜力的重要指标，调动人的积极性要处理好努力与绩效、绩效与奖励、奖励与满足个人需要三个关系。

可见，科学管理之后，经过人际关系学说到行为科学理论，从管理过程学派、经验学派、系统管理学派、决策理论学派、管理科学学派、权变理论学派到管理科学理论，再到管理理论的新发展“第四次革命”，管理理论演变的结果，是关注如何最大限度地调动人的积极性这一“企业永恒的主题”，而不是如何才能更有效地控制人、管住人。

……

编辑推荐

这是一本指导中国企业实现管理跨越的书 这是一本从实现中国大国崛起出发而写的书 这是一本工作在企业的企业文化主管写的书 这是一本实现了中国企业管理理论重大创新的书 “尊重人”是企业文化的基石，“管卡压罚”不是企业文化，企业文化花钱“买”不来，秀才“写”不来，媒体“吹”不来构成企业整个体系的各个要素之间，有一种关联性，这种关联性与企业诱发事故风险的可能性成反比。

版权说明

本站所提供下载的PDF图书仅提供预览和简介，请支持正版图书。

更多资源请访问:<http://www.tushu007.com>